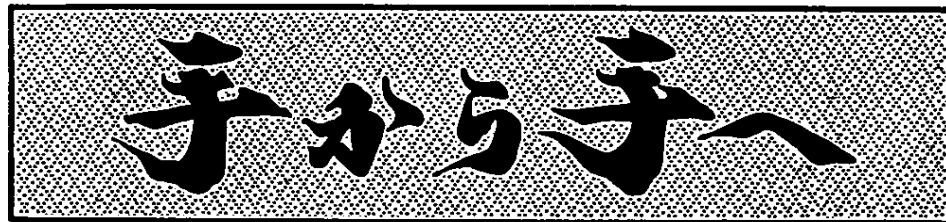


この『手から手へ』は全教職員に配布しています。 まだ組合に入られていない方、ぜひ加入してください！

発行
東京都立大学労働組合
TEL=042-677-0213
Eメール=union@apricot.ocn.ne.jp
HP=http:// tmu-union.org/

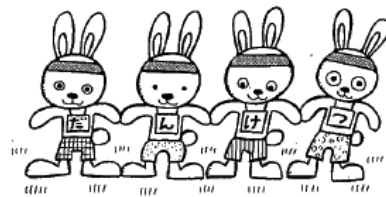


第 2911 号

2022 年 5 月 19 日

夏季一時金要求団交～5月18日

回答指定日は5月26日



旧非任期教員への賃金差別解消を強く要求

5月18日(水)、東京都立大学労働組合は「東京都公立大学法人に働く教職員の賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求」および「夏季一時金に関する要求」の提出団交を行いました。

冒頭、当局から、新型コロナウイルス感染防止対策に対する組合の協力に対して、感謝するとの発言がありました。夏季一時金については、都労連が加盟している大都市協の統一要求の2.5倍以上の一時金を支給するよう要求しました。

事前の折衝で、組合発言の「課題は認識している」の部分について、公式にはそういう発言はしていないとの指摘がありました。確かに、当局の団体交渉の発言骨子には、書かれていませんが、専門委員会では、そうした意見表明があり、組合からは何度も確認してきたことです。さらには、今回の当局発言骨子には、旧非任期教員の賃金差別問題については、まったく触れられておらず、数年にわたってこの問題の解決を求めてきた組合に対して、不誠実な対応を取りました。

このままでは、退職や昇任、最高号給到達などで、実質的な救済がなされないまま、不当な給与差別が続けられた結果が残ってしまいます。組合は、今後も旧非任期制教員への賃金差別の早期解消について、引き続き要求いたします。

回答指定日は5月26日です。

【組合】本日は、夏季一時金および賃金・雇用・休暇に関する要求を提出します。要求については、後ほど書記長が説明します。

新型コロナウイルス感染の拡大は第6波が収束しないまま、変異株による感染が一進一退という状況で、まだまだ安心できない状況が続いています。法人内でも、昨年同時期よりもはるかに多くの感染者が報告されています。通常業務に加えて、日々切迫の度を高める新型コロナウイルス感染症への対応など、教職員は日夜懸命に働いています。

急速な円安に加え、ウクライナでの戦争の影響もあって、ガソリンの高騰、食料品の値上げが続いています。日本だけが30年近く賃金が上昇していない現状は、極めて異常と言わざるを得ません。日本で一番の高物価である首都圏で生活する教職員は、生活改善につながる大幅賃上げを切実に求めており、夏季一時金の支給月数増は、職場組合員の強い要求です。

東京都立大学労働組合は、一時金について、さらなる支給月数増を求めるとともに、最低賃金引き上げ、非常勤契約職員、非常勤講師、臨時職員の格差是正・均等待遇を求め、特任教員を一時金の支給対象とすることも求めています。

これまで、繰り返し要求してきましたが、「任期制を選択しなかった」教員の号級上の差別を解消する問題です。任期制を選択した教員の昇給制度は、5年間で20号昇給するという、従前の昇給幅であり、任期制というリスクを補うものではありませんでした。任期制を選択しなかった教員の昇給を低く抑えることで、あたかも任期制に対するインセンティブを与えていたかのように見せていたに過ぎないものです。標準で1年4号の昇給は当然のことです。当局は、2008年11月25日の団体交渉で「任期制に同意していない教員におかれましても、任期制教員と同様に日々職務に取り組んでおられることは十分認識しています。」と表明しています。にもかかわらず、給与差別を行ったことは、言い換えれば「任期制を選択しなかった」教員に対する、「懲罰」とも言える制度だったのです。

当局は、この問題について、「課題は認識している」ことを度々表明してきましたが、これまで解決の方策を示していませんし、検討状況も組合に示されていません。当局は、全員任期制廃止を決定した2015年3月28日の団体交渉で「今回の改正により、教職員人事制度の見直しについては一定の到達点に達したと考えておりますが、もとより、各種制度というものは、未来永劫固定されるものではなく、時代情勢の変化や現場の実情等を総合的に勘案し、不断の見直しが求められるものです。教職員人事制度についても、その基本理念を踏まえながら、より成熟したものとなるよう、今後も必要に応じて見直しを行なっていきます。」と述べています。しかし、このままでは、昇任や最高号給到達などで、救済される教員がいなくなってしまう。これは、「不作為の作為(あえて積極的な行為を行わないこと)」と言われても仕方がない状況です。放置すれば、非任期を選択した教員に対する給与の差別を容認し続けた大学という汚点を残すこととなります。早急に是正を強く求めます。

新型コロナウイルス感染の拡大防止に配慮しつつ、困難な事態の中で奮闘している教職員が安心して仕事ができるよう、必要な感染防止対策を求めるとともに、夏季一時金を要求書の通り支給することを要求します。

5月26日までに誠意ある回答を求めます。

私からは、以上です。

【当局】それでは、私から申し上げます。

はじめに、新型コロナウイルス感染症については、東京都立大学労働組合の皆さんには、長期にわたり全面的なご協力をいただいております。改めて心から感謝申し上げますとともに、引き続きのご協力を賜りますようお願いいたします。

裏面に続く⇒

ただ今、東京都立大学労働組合の皆さんから、「夏季一時金に関する要求書」及び「東京都公立大学法人に働く教職員の賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求について」を承りました。

内容が多岐にわたるほか、経営的事項に係る内容も多く盛り込まれておりますので、今後精査してまいります。

さて、現在の社会経済情勢を見ますと、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が続く中で、先行きは不透明な状況にあります。今春闘におきましても、国際情勢や原油価格の高騰などにより、一律のベースアップについては慎重な姿勢を示す企業も見受けられます。また、長時間労働の是正や働き方改革は引き続き大きな焦点となっており、労働生産性向上につながる動きが一層広がっています。

また、法人の設立団体である都におきましても、最優先課題である感染症対策をはじめ、危機管理体制の強化や子供政策の総合的な推進など、直面する課題の解決に向け、取組を加速させることが求められるところ、都の税収構造が景気動向に左右されやすい不安定

な構造であり、都財政の先行きは楽観できる状況にはないと聞いております。

このように、法人を取り巻く社会経済情勢は、ますます厳しい状況にありますが、今年度最終年度である第三期中期計画を着実に推進しつつ、感染症対策をしっかりと行いながら、これまで以上に魅力ある大学づくりを行っていくことが必要であると考えております。

そのためにも、教職員一人ひとりの力を余すところなく結集し、相乗的に効果を発揮させる体制を構築していくことが重要であると認識しております。

いずれにいたしましても、教職員の勤務条件につきましては、これまで培ってきた労使の信頼関係のもと、皆さんと協議を尽くしていくという考えに変わりはありませんので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

2021組発第5号

2022年5月18日

東京都立大学法人
理事長 山本 良一 殿

東京都立大学労働組合
中央執行委員長 増田 士朗

夏季一時金に関する要求書

新型コロナウイルス感染拡大の収束の見通しは不透明のまま、3年が経とうとしています。都内の感染者は減少傾向にありますが、まだまだ安心できない状況が続いています。通常業務に加えて、日々切迫の度を高める新型コロナウイルス感染症への対応など、教職員は日夜懸命に働いています。

急速な円安に加え、ウクライナでの戦争の影響もあって、ガソリンの高騰、食料品の値上げが続いています。日本だけが30年近く賃金が上昇していない現状は、極めて異常と言わざるを得ません。日本で一番の高物価である首都圏で生活する教職員は、生活改善につながる大幅賃上げを切実に求めており、夏季一時金の支給月数増は、職場組合員の強い要求です。

東京都立大学労働組合は、一時金について、さらなる支給月数増を求めるとともに、最低賃金引き上げ、非常勤契約職員、非常勤講師、臨時職員の格差是正・均等待遇を求め、特任教員を一時金の支給対象とすることも求めています。

新型コロナウイルス感染の拡大防止の配慮しつつ、困難な事態の中で奮闘している教職員が安心して仕事ができるよう、夏季一時金を下記のとおり支給することを要求し、誠意ある回答を求めます。

記

1. 教員、正規職員については、賃金2.5月以上を6月30日までに支給すること。
2. 非常勤契約職員にも正規職員と同水準の一時金を支給すること。
3. 非常勤教員にも常勤教員と同水準の一時金を支給すること。
4. 以上の回答を、5月26日までにを行うこと。

「東京都公立大学法人に働く教職員の賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求」は次ページに⇒



東京都立大学法人
理事長 山本 良一 殿

東京都立大学労働組合
中央執行委員長 増田 士朗

東京都立大学法人に働く教職員の 賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求について

東京都立大学法人で働く教職員の労働環境や生活を左右する未解決の問題が多くあります。私たちは、従来から要求していた課題の中で、緊急に解決を要する事項について、改めて以下のように要求し、当局の真摯な対応を求めます。

記

I. 教員の賃金・労働条件について

1. 新しい人事制度への接続に当たっても残った旧「任期なし教員」の号級俸上の差別を早期に解消すること。
2. 基本給を月額相当で、一律 21,000 円以上引き上げること。
3. 特任教員、非常勤講師にも、一時金を支給すること。
4. 特任教員、RA 教員については、10年一律雇い止めを行わないこと。
5. 助教の人事制度を抜本的に改善すること。
「優秀な人材確保の観点」から、助教の任期を撤廃すること。
当面5年の任期を置くとしても、優秀な人材については、「優秀な人材確保の観点」から1回目の更新時に無期転換すること。
6. 扶養手当・住居手当を年俸とは別に支給すること。
7. 産休・育休制度、一時保育施設を必要に応じて拡充すること。
8. テニュアトラック付き助教、特別荣誉教授、先導研究者、研究重点教員支援制度の運用及び、新たな人事制度の策定にあたっては、組合と話し合いの機会をもつこと。
9. サバティカルの要件を満たしている教員がすべて取得できるようにすること。
取得した教員に割り当てる代替教員の人数を実態に合わせること。
10. 任期評価、再任判定について、2007年12月18日の確認事項を遵守すること。
 11. 非常勤講師に対する報酬制度の見直しを行い、受講生不足などで開講できない授業に対して、休業手当を支給すること。
 12. 年度初めに約束した「年俸」を下回らないこと。
 13. 法人カードで購入した航空券のマイルを加算できるようにし、職務に有効に活用できるようにすること。
 14. クロスアポイントメント制度で出向した場合、不足分のエフォートの代替措置をとること。

II. 職員の要求について

- 1) 都派遣職員の賃金・雇用に関する要求
 1. 都労連が提出した、2022 賃金・労働条件改善に関する基本実現を要するよう、東京都に対して働きかけること。
 2. 都労連要求をふまえた、定年延長を含む、高齢期雇用制度を確立すること。無年金期間の再任用職員の賃金を改善すること。
 3. 制度の国準拠を排して、地域手当を本給に繰り入れること。
- 2) 法人職員全般にわたる要求
 1. 基本給を一律 21,000 円以上引き上げること
 2. すべての職員に業績評価を開示すること。
 3. 当面、業績評価の開示申請については、すべての職員に直接、書面で通知すること。
 4. 業績評価の分布率を開示すること。
- 3) 非常勤契約職員に関する要求
 - (1) 賃金・雇用に関する要求
 1. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
 2. 契約更新された非常勤契約職員に対して、昇給額を改善すること。
 3. 司書、看護師、技術職員の給料表の足伸ばしを行うこと。
 4. 有期雇用の非常勤契約職員を期限の定めのない雇用に変更すること。当面、一般事務職について、更新回数に制限を設けないこと。
 5. 住居手当、扶養手当、単身赴任手当を支給すること。
 6. 2015 年度限りとされていた正規職員 1 級への内部登用選考を復活させること。
看護師、技術職員についても実施すること。
 7. 更新回数満了前の雇い止めについては、苦情処理の制度を設け、十分な説明責任を果たすこと。
 - (2) 休暇に関する要求
 1. 都派遣職員との均衡を失しないよう、休暇制度を改善すること。
 2. 夏季休暇をまとめて連続して取得できる環境とすること。

4) 正規職員に関する要求

(1) 賃金・雇用に関する要求

1. 退職手当算定期間に、非常勤契約職員や常勤契約職員の期間を含めること。
2. 都派遣職員を下回らない賃金とすること。
3. 中途採用者の前歴換算を改善すること。
4. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
5. 1級の正規職員を2級正規職員に転換すること。
6. 定年延長を行うこと。無年金期間の継続雇用職員の賃金を改善すること。

(2) 休暇に関する要求

1. 都派遣職員との均衡を失しないよう、休暇制度を改善すること。
2. 夏季休暇をまとめて連続して取得できる環境とすること。

5) 臨時職員について

1. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
少なくとも高卒初任給の時給相当額を下回らない額とすること。
2. 業務の停滞を生じないよう、雇用期間について上限を廃止して柔軟な対応を行うこと。
3. 定年年齢を少なくとも70歳とすること。

III. 図書館の開館等に関する要求

1. 開館時間延長に必要な人員を確保すること。
2. 警備員による巡回など、安全確保の措置をとること。
3. 午後10時以降、及び日曜日の勤務については、割増の賃金を支払うこと。
4. 産業技術大学院大学図書館の業務委託は夜間開館時間に限ること。

IV. 次世代支援対策に関する要求（男女共同参画社会をめざして）

1. 一般事業主行動計画の作成と実施にあたっては、組合の要求を踏まえるとともに、組合と協議すること。
2. キャンパス内に保育園を設置するなど、子育て、育児を支援する方策を実施すること。
これまでの休日一時保育制度を存続させつつ、新たに開設した一時保育施設の充実をはかること。
3. 非常勤契約職員については、以下を要求します。
 - イ. 育児時間を創設すること。
 - ロ. 早期流産休暇および妊娠症状対応休暇を有給で認めること。
 - ハ. 産休・育休代替については、アルバイトではなく非常勤契約職員をあてること。
 - ニ. その他、都派遣職員との均衡を失しないよう、労働条件を整備すること。

V. 公契約条例の制定について

公契約における適正な労働条項を義務づけるILO94号条約を批准するように、国に働きかけること。東京都に対しては、工事・業務委託・管理会社などのさまざまな公契約で適正な賃金の支払いを義務づけ、これを遵守しない業者などを排除するシステム等を内容とする公契約条例の制定について働きかけること。

VI. 新型コロナウイルス感染対策について

1. 希望する教職員、学生にPCR検査を行うこと。
2. 感染予防に必要な衛生用品を支給すること。
3. 室内換気の目安を判断できるよう、二酸化炭素濃度センサーを設置すること。
4. 換気のため、扉を開放できるよう、ドアストッパーを設置すること。壊れて開けられなくなった窓を修理すること。
5. 非常勤講師に、オンライン授業を行う際に必要な機器や、消耗品などのかかる費用を支払うこと。
6. 生協や食堂の委託業者に営業が持続できるよう支援を行うこと。